



## Die Wertschätzung unserer Mitarbeiter muss gerade im täglichen Dienst an allererster Stelle stehen!

Von Rolf Kircher

**Oder: Ein Plädoyer für Respekt und Anerkennung gegenüber Mitarbeitern auch in schwierigen Zeiten. Denn Mitarbeiter sind nicht Teil des Problems. Im Gegenteil. In ihnen steckt die Lösung.**

Solche oder ähnliche Aussagen begegnen uns jeden Tag. Ich wünschte mir nur, dass alle, die davon reden, dies auch leben und in unserem Polizeialltag umsetzen.

Die Eingangsaussage ist ein Zitat von mir aus dem Jahre 2010. Damals getätigt in Zusammenhang mit den anstehenden Personalratswahlen. Und ich stelle fest, die Aktualität von damals ist die Aktualität von heute!

Belegt und unterstrichen werden diese Aussagen durch eine Studie bzw. Umfrage des Frankfurter Marktforschungsinstituts „In vivo BVA“. Auf die konkrete Frage, was Beschäftigten am wichtigsten ist, ergaben die Antworten folgendes Ranking:

**1. Wertschätzung erfahren!** Das heißt, vom Chef und von der Organisation respektvoll und fair behandelt werden. Gerne darf man auch einmal loben. Gerade dann entwickeln die Mitarbeiter eine hohe Bindung zur Firma. Also der Umgang miteinander ist ein entscheidender Faktor.

**2. Unterstützung vom Vorgesetzten erfahren!** Nicht nur in alltäglichen, nein, auch in schwierigen und kritischen Situationen. Gerne darf es auch eine fehlerverzeihende und mitarbeiterorientierte Organisation sein.

**3. Die vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit!** Nicht nur mit dem Chef, sondern auch im Team.

Und wenn ich diesbezüglich z. B. auch die aktuelle Polizeireform im Großen und Ganzen, aber auch in Teilaspekten betrachte und die Auswirkung auf die Menschen in der Polizei, dann ist es meines Erachtens wichtiger denn je, sich diese Punkte wie einen Spiegel täglich vor Augen zu halten. Wer dies vergessen sollte, der darf zu mir kom-

men, ist bei mir eingeladen. Ich bin gerne behilflich, daran zu erinnern.

Oder ich versuche es mal bildhaft auszudrücken. Man nehme ein Boot (z. B. ein Polizeipräsidium), den Kapitän und die Führungscrew, daneben aber auch die Mannschaft, die sich nur dann mit dem Chef und der Führungscrew identifizieren kann, wenn sie auf Augenhöhe mitfahren kann. Wenn also der Kapitän die Mannschaft bzw. der Sender den Empfänger erreicht und wenn dem Empfänger neben aller Sinnhaftigkeit und allen Erfordernissen ein eigenverantwortlicher Bereich bleibt, der im besten Falle auch noch ein paar Annehmlichkeiten und Freiräume innehat, dann ist man auf dem richtigen Weg. Dann fühlen sich die Mitarbeiter ernst genommen, dann fühlen sich die Mitarbeiter wertgeschätzt.

Ich sage ganz offen und ehrlich: was die genannten drei Punkte betrifft im Grunde nichts Neues. Und trotzdem kann es nicht oft genug formuliert und erwähnt werden. Denn gerade davon zehren wir Polizeibeschäftigten ja alle gleichermaßen. Ob verbeamtet oder als Arbeitnehmer tätig. Da wir uns nahezu alle mit Leib und Seele unserer Berufung stellen, möchten wir diese Dinge doch gerade auch im täglichen Dienst, und insbesondere auch bei den vielen Stolpersteinen am Anfang der Reformstrecke, erfahren. Darum geht es! Darauf legen wir Wert! Ja, wir fordern praktisch ein, dass dies so umgesetzt und vorgelebt wird.

Wenn wir, wenn Sie darauf achten, dann gelingt es, den Mitarbeiter nicht nur wahrzunehmen, wenn er krank wird oder wenn er nicht mehr funktioniert. Wir/Sie werden ihn nicht nur als Vollzeitäquivalent (VZÄ) – ich hasse diese Begrifflichkeit –, sondern als Menschen wahrnehmen und ihn mit allen seinen Stärken und Schwächen akzeptieren. Dies ist umso wichtiger, wenn man auch andere Faktoren wie Arbeitsdruck – und den gibt es unbestrit-



ten bei uns – oder die immerwährende Erreichbarkeit als höchstes Ideal propagiert. Die Auszeit, ein Rhythmus zwischen Anspannung und Entspannung, muss gewährleistet bleiben. Diese Auszeit oder dieser Rhythmus ist für uns geradezu lebensnotwendig. Ohne diese Auszeiten gehen wir auf die Dauer kaputt, ohne diese Auszeiten werden wir krank.

Weil das leider immer wieder verdrängt wird, geraten wir in eine massive Schiefelage, wie die jüngsten Studien der DAK und der AOK bestätigen. Psychische Leiden nehmen weiter zu. Sie liegen mittlerweile schon auf dem dritten Platz der drei häufigsten Krankheitsgruppen.

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Fehltageliege bei psychischen Erkrankungen sehr hoch sind, im Schnitt bei 33 Tagen liegen, und in 2012 bereits jede/r 22. Arbeitnehmer/-in hiervon betroffen war. Der volkswirtschaftliche Schaden oder der Produktionsausfall wird neustens von Ex-

Fortsetzung auf Seite 2



Die Landesredaktion ist unter der E-Mail-Adresse [redaktion@gdp-bw.de](mailto:redaktion@gdp-bw.de) zu erreichen.

Bitte alle Artikel, die in der Deutschen Polizei, Landesjournal, oder in der [GdPdigit@l](mailto:GdPdigit@l) veröffentlicht werden sollen, an diese E-Mail-Adresse senden. In dringenden Fällen erreicht Ihr uns auch unter der Telefonnr. 0 15 25/3 45 43 84.

Der Redaktionsschluss für die August-Ausgabe 2014 des Landesjournals Baden-Württemberg ist am Freitag, dem 4. Juli 2014, für die September-Ausgabe ist er am Freitag, dem 1. August 2014.

Nicht rechtzeitig zum Redaktionsschluss eingesandte Artikel können von uns leider nicht mehr berücksichtigt werden. Zur einfacheren Bearbeitung bitten wir um Übersendung von unformatierten Texten ohne Fotos, diese bitte separat zusenden.

**Wolfgang Kircher und Thomas Mohr**

Fortsetzung von Seite 1

perten auf bis zu 25 Milliarden Euro jährlich geschätzt.

Oder man erlebt, dass der Krankenstand der Deutschen jedes Jahr verkündet wird, als handle es sich um die neuesten Verkehrsofferzahlen. Die Nüchternheit und die Empathielosigkeit, mit der sie vermeldet werden, erwecken den Anschein, als sei es natürlich Ziel, auch bei den Kranken irgendwann bei null zu landen. Als sei es machbar. Erstrebenswert. Notwendig. So als wäre der Mensch auch außerhalb des Autos mit Knautschzone, mit dem richtigen Lack, Frostschutz, mit Airbag vor jedem Schicksal gefeit.

„Der Zeitgeist steht auf ständiges Funktionieren“, so Christine Haderthaus, die bayerische CSU-Vollblutpolitikerin und Leiterin der Bayerischen Staatskanzlei, die jüngst wegen eines drohenden Schlaganfalls ins Krankenhaus musste. „Es besteht immer weniger Bereitschaft, Krankheit als Teil des Menschen zu akzeptieren“, so Haderthaus weiter.

Die Selbstoptimierungshysterie erzeuge unheimlichen Druck. „Was macht das mit den Menschen, die unverschuldet krank geworden sind?“ fragte sie in diesem Zusammenhang. Es ist nicht so, dass die Ursachen hierfür nur bei einem selbst liegen, nein, es kann schlichtweg jedem passieren.

Oder ein anderes Beispielfeld: In einer gemeinsamen Veranstaltung der Polizeiseelsorger und der HPR-Mitglieder mit Frau Dr. Bärbel Wartzki zum Thema „Von der Kränkung zur Problemlösung“ haben wir gemeinsam festgestellt, dass Kränkungen immer spezielle Formen von Konflikten sind, die natürlich auch in sehr unterschiedlichen Ausprägungen gerade auch am Arbeitsplatz entstehen. Aus Konflikten, die oftmals nur wegen mangelnder Wertschätzung entstehen oder entstanden sind.

Es ist doch unsere Aufgabe, beim Reden und Urteilen über Mitarbeiter, denen z. B. durch die Reform gravierenden Veränderungen abverlangt wurden, oder die aufgrund dienstlicher Belastungen an persönliche Grenzbereiche stoßen und einfach nicht mehr weiter können – ich erinnere an das nicht endende Hamsterrad oder an den Esel, auf den man packt, bis er nicht mehr kann – hier und in den genannten anderen Problemfeldern zu helfen. Ganz einfach, indem die genannten Aspekte betrachtet werden. Wenn die

Menschen hier Unterstützung erfahren, dann erfahren sie die erhoffte Wertschätzung, und bestenfalls kriegen wir das in der Organisation zurück, indem wir einen weiter motivierten Mitarbeiter mit all seiner Kreativität in unseren eigenen Reihen haben.

Und bezüglich der Wertschätzung, die man auch gegenüber sich selbst entwickeln kann und teilweise muss, habe ich eine große Bitte an alle Leser.

Versuchen Sie, wo auch immer Sie momentan arbeiten, dies gerne zu tun, aus einem einzigen Grund, weil es für Sie selbst wichtig ist, weil es Ihnen gut tut!

Die Zufriedenheit im Beruf fällt einem nämlich nicht in den Schoß weil man ein netter Mensch ist, oder weil es ein Vorgesetzter für uns bestellt hat. Und fällt es Ihnen noch so schwer, versuchen Sie danach zu handeln. Dann können Sie immer mit einem großen Selbstverständnis Respekt und Wertschätzung für Ihr Tun, und gerade auch dem Dienst am Bürger, einfordern.

Üben Sie sich in freiem, in kreativem und unabhängigem Denken, ganz einfach, weil Sie sich und dadurch auch anderen Gutes tun können. Wenn Sie das hinbekommen, und ich bin überzeugt davon, dass Sie das können, dann werden Sie eine große Zufriedenheit erreichen. Wir alle brauchen solchen Zuspruch. Also geben wir uns diesen selbst. Wir wissen, was wir können, und wir wissen, wozu wir in der Lage sind. Also eine Art Wertschätzung gegenüber der eigenen Person.

Und letztendlich möchten wir auch von unserem Arbeitgeber, dem Land Baden-Württemberg und von unserem Dienstherren, in erster Linie vertreten durch das Innenministerium und dem IM LPP, wertgeschätzt werden. Wir dürfen von ihm verlangen, dass er ein attraktiver Arbeitgeber bleibt, denn das Buhlen um die besten Köpfe hat unbestritten begonnen.

Da reicht es nicht von Anreizen für Nachwuchskräfte zu reden, nein, man muss diese aktiv entwickeln. Und daneben müssen – sagen wir mal der Bestand – zu seinem Recht kommen.

Eine ordentliche attraktive Bezahlung gehört genauso dazu wie verträgliche und familienfreundliche Arbeitszeitregelungen. Wir wollen keine Besoldung nach Kassenlage und wir wollen heute nicht schon wieder hören, was uns morgen weggenommen oder weggekürzt werden soll.

Wenn das Land selber für sich in Anspruch nimmt, ein attraktiver Arbeitge-

DEUTSCHE POLIZEI  
Ausgabe



Baden-Württemberg

**GdP-Geschäftsstelle:**

Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen  
Telefon (0 70 42) 8 79-0  
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11  
E-Mail-Adresse: [info@gdp-bw.de](mailto:info@gdp-bw.de)  
Internet: [www.gdp-bw.de](http://www.gdp-bw.de)

**Service GmbH BW:**

Telefon: (0 70 42) 8 79-0  
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11  
E-Mail-Adresse: [Info@gdp-service.com](mailto:Info@gdp-service.com)

**Redaktion:**

Wolfgang Kircher (V.i.S.d.R.)  
Schwalbenweg 23  
71139 Ehningen  
privat: (0 70 34) 76 83  
Mobil: (0 15 25) 3 45 43 84  
E-Mail: [redaktion@gdp-bw.de](mailto:redaktion@gdp-bw.de)

**Verlag und Anzeigenverwaltung:**

VERLAG DEUTSCHE  
POLIZEILITERATUR GMBH  
Anzeigenverwaltung  
Ein Unternehmen der  
Gewerkschaft der Polizei  
Forststraße 3a, 40721 Hilden  
Telefon (02 11) 71 04-1 83  
Telefax (02 11) 71 04-1 74  
Verantwortlich für den Anzeigenteil:  
Antje Kleuker  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 36  
vom 1. Januar 2014  
Adressverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen  
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**Herstellung:**

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG  
DruckMedien  
Marktweg 42-50, 47608 Geldern  
Postfach 14 52, 47594 Geldern  
Telefon (0 28 31) 3 96-0  
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6381



ber sein zu wollen, dann darf er andererseits nicht ständig von neuen Sparrunden, von neuen Streichrunden, von Stellenabbauverpflichtungen in hochsensiblen Bereichen reden. Nein, dann muss sich unser Arbeitgeber auch entsprechend aufstellen.

Das bedeutet für uns,  
– dass wir auf die in Aussicht gestellten Verbesserungen im Tarifbereich, Stichwort Polizeifachangestellte/r, sowie versprochene und in Aussicht gestellte Höhergruppierungen nach EG 8 und EG 9 umgesetzt haben wollen,  
– dass wir die zweigeteilte Laufbahn in „Reinform“, mit angepassten Stellenplanobergrenzen, zeitnah verwirklicht haben möchten,

– dass wir die Verbesserungen für Schichtdienstleistende, Stichwort Gesundheitsfürsorge und Arbeitszeitfaktorisierung oder daneben Lebensarbeitszeitkonto, nach wie vor auf der Agenda haben,  
– dass wir an der Lohnentwicklung teilhaben wollen, so wie die Abgeordneten im Landtag, nicht mehr, aber auch nicht weniger,  
– dass die Wochenarbeitszeit wieder auf 40 Stunden gesenkt wird, wie es uns aktuell die Bayern wieder vorgebracht haben, nur um ein paar Beispiele zu nennen.

Eigentlich ganz einfach! Oder? Vermutlich nicht, denn sonst wäre, was diese Thematik betrifft, die

Stimmung in der Polizei besser. Wenn wir uns neben der täglichen Arbeit nur ein wenig Zeit nehmen, diesen Dingen auf den Grund zu gehen, wenn wir uns neben der täglichen Arbeit nur ein wenig Zeit nehmen, uns mit unseren Mitarbeitern zu beschäftigen und mit ihnen in den Dialog zu treten, dann erfahren wir viel über die Stimmung in der Polizei und im Gegenzug die Mitarbeiter die für sie wichtige Wertschätzung.

Dafür werbe ich! Dafür werben wir in der GdP! Dafür verwende ich mich für Sie und für Euch, dafür bin ich bereit, ein streitbarer Mensch zu sein.

## DER GEWERKSCHAFTSBEIRAT HAT GETAGT

# 127 Tage nach Umsetzung der Polizeireform

Anfang Mai tagte der GdP-Gewerkschaftsbeirat, das zweithöchste GdP-Gremium nach dem Delegiertentag, in der Gemeindehalle in Eberdingen.

In der umfangreichen Tagesordnung wurde über den im November stattfindenden GdP-Bundeskongress gesprochen und die Delegierten gewählt. Ein weiterer Punkt war, wie die GdP sich bei den ebenfalls im November stattfindenden Personalratswahlen aufstellen wird.

Der aber sicher für alle Anwesenden wichtigste Punkt der Tagesordnung war der Besuch des Landespolizeipräsidenten Gerhard Klotter, der sich, 127 Tage nach Umsetzung der Polizeireform, dazu bereiterklärt hatte, mit uns zu diskutieren.

Rüdiger Seidenspinner ging in seiner Begrüßung darauf ein, dass die GdP ihre Zustimmung, die Reform kritisch zu begleiten, an Bedingungen geknüpft habe.

„Unabdingbare Forderung der Gewerkschaft der Polizei, unabhängig von der Entwicklung der Struktur, war die Einführung der zweigeteilten Laufbahn bei der Polizei in Baden-Württemberg sowie eine Höherbewertung im Tarifbereich und die Einführung der Polizeifachangestellten.“

Und von der Einführung einer zweigeteilten Laufbahn oder einer Höhergruppierung, geschweige denn von einer Einführung einer Polizeifachangestellten sei man noch meilenweit entfernt, so Rüdiger Seidenspinner. Die Re-



**Landespolizeipräsident Gerhard Klotter stellt sich den Fragen der Teilnehmer beim GdP-Beirat.** Foto: Thomas Mohr

form sei kein moderner ICE, sondern eher ein alter Güterzug, in dem es rumpelt, rattert und an allen Ecken klemmt. Rüdiger Seidenspinner versuchte das an drei Beispielen zu erklären:

– In den Präsidien fand sich nirgends ein Verantwortlicher, der die Verlängerung von Tarifverträgen unterzeichnet.

– Die Umstellung der Administration führte zu erheblichen Problemen, als Beispiel nannte Rüdiger Seidenspinner die Umstellung der Telefonnummern auf die neuen Gegebenheiten

– Es läuft nirgends richtig rund. „Ich habe nie gedacht, dass Präsi-

den und Stellvertreter so wichtig für den ordnungsgemäßen Verlauf in einem Polizeipräsidium sind.“

Landespolizeipräsident Gerhard Klotter begann damit, dass er eigentlich kein Referat oder einen Vortrag vorbereitet habe, sondern sich über den Zustand der Polizei nach der Reform informieren und darüber diskutieren wolle. Deshalb werden momentan auch die Dienststellen vor Ort besucht, um dort die Interessen abzurufen, egal ob politisch oder polizeiintern.

Zu den Präsidenten und der Frage, wann die besetzt werden, führte Herr Klotter aus, nachdem das Innenministerium mit der ersten Besetzung gescheitert sei, wird es einen zweiten Vorschlag nur geben, wenn alle beamtenrechtlichen und gesetzlichen Voraussetzungen und Vorschriften berücksichtigt werden.

Der Rechnungshof will die Stellenentwicklung bei der Polizei untersuchen, um die Wirtschaftlichkeit zu prüfen. Er könne sich aber nicht vorstellen, so Klotter, dass die Politik bei dem momentanen Anstieg der Wohnungseinbrüche dann 2016 der Bevölkerung verkaufen will, dass im Polizeibereich Stellen abgebaut werden müssten.

Die Personalverteilung im Land, die Verteilungen Schutz- und Kriminalpolizei orientierte sich vor der Reform an unterschiedlichen Kriterien, meist an

Fortsetzung auf Seite 4



Fortsetzung von Seite 3

der Größe der Kommunen, der Arbeits- und Kriminalitätsbelastung. Und dies war in den Regierungspräsidien teilweise unterschiedlich. Er habe auch festgestellt, dass bei der Personalverteilung im Land weniger die Fraktionen eine Rolle spielen, sondern eher die Wahlkreisabgeordneten. Und da gab es bei der Reform Gewinner und Verlierer. Eine große Personalumverteilung finde aber nicht statt.

Nicht reformbedingt, aber durch die Reform habe man festgestellt, dass die Personaldatenverwaltung und Personaldatenspeicherung im Land von Regierungspräsidium zu Regierungspräsidium höchst unterschiedlich war. Eine Abklärung, Überprüfung und Vereinheitlichung sei deshalb sehr schwierig und zeitaufwendig.

Zu der politischen Aussage, es gebe zwei Vollzugsbeamte/-innen pro Revier, meinte der Landespolizeipräsident Gerhard Klotter, dass es Menschen gebe, die könnten Funktionsstellen, Haushaltsstellen und Menschen nicht voneinander trennen, deshalb sei es zu dieser, sicher plakativen Aussage gekommen.

Der Personalmangel im Polizeiarztlichen Dienst wurde angesprochen, dass Amtsärzte fehlen und es zu Halden, z. B. bei der Genehmigung von Kuren kommt. Dies sei nicht reformbedingt, so LPP Klotter, es gab keine Nachbesetzungen nach den Versetzungen in den Ruhestand und die Bewerberlage sei nicht positiv.

Im Tarifbereich wurde die Situation angesprochen, dass Tarifbeschäftigte Ausgaben übernehmen müssen, nach denen sie nicht bewertet und bezahlt werden. Hierzu meinte der LPP, wenn die Stellen nicht vorhanden sind, müssten die Aufgaben reduziert werden. Dieses Problem lasse sich aber nur politisch lösen.

Auf die Frage eines Kollegen zu den Mindestschichtstärken auf den Revieren und ob es da Regelungen gäbe, meinte Herr Klotter, dass Mindestschichtstärken aufgrund der örtlichen Gegebenheiten regional festgelegt werden müssten. Die Möglichkeit, unsere Probleme aus der Sicht der anwesenden Beiratsmitglieder und somit auch aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu diskutieren, wurde rege genutzt. Die oben genannten Punkte sind auch nur beispielhaft aufgeführt.

Landespolizeipräsident Gerhard Klotter vermittelte durch das Diskussionsangebot und seine Antworten überzeugend den Eindruck, sich möglicher Verbesserungsvorschläge anzunehmen.

Dieses Gefühl wurde eindrucksvoll auch schon in den folgenden Tagen in die Tat umgesetzt. In den angesprochenen Dienststellen kamen Anfragen des LPP an, um gemeinsam die Problemstellungen anzugehen, zu erörtern und nach Lösungswegen zu suchen. Ein Dankeschön an Herrn LPP Klotter. In der Digitalausgabe 12 vom 15. 5. haben wir bereits berichtet.

Bei der Beiratsitzung und in der gewerkschaftlichen Arbeit werden selbstverständlich nicht nur Probleme der Dienststellen dargelegt. Hier kommen in der Regel die Sorgen und Nöte, untermauert durch Gespräche aus dem ganzen Land, ans Tageslicht.

Aus diesem Grunde möchten wir Euch darum bitten, fachlich argumentierten euren Beitrag zu folgenden Fragen an die Adresse

[Polizeireform-Erfahrungen-Reviere@gdp-bw.de](mailto:Polizeireform-Erfahrungen-Reviere@gdp-bw.de)

zu übersenden:

1. Zum 1. 1. 2014 wurden in den Polizeipräsidien in Baden-Württemberg neue Geschäftsverteilungspläne erstellt. In ihnen finden sich die Meinungen und Vorstellungen der jeweiligen Organisationseinheiten wieder. Als Basis dient die VwV Aufgabenwahrnehmung mit Stand Oktober 2013.

Welche Diskussionen bzw. Probleme gibt es derzeit bei der Umsetzung der Geschäftsverteilungspläne und welche Verbesserungsvorschläge werden gesehen? Findet sich die Aufgabenwahrnehmung in ihrer Wortwahl dort wieder?

2. Welche Erfahrungen haben die Polizeireviere/Ermittlungsdienste aufgrund ihrer Zuständigkeit in der Brandursachenforschung gem. Geschäftsverteilungspläne gesammelt?

Sind auf den Polizeireviere ausgebildete Spurensicherungsbeamte für diesen Deliktsbereich vorhanden? Leistet die Kriminaltechnik/Zentrale Kriminaltechnik hier eine Serviceleistung?

3. Durch die Polizeireform müssen die 24-Stunden-Dienste Personalabgänge auffangen. Diese Kolleginnen und Kollegen wechselten u. a. in die Führungs- und Lagezentren, in den Arbeitsbereich Computer- und Internetkriminalität, Zentrale Integrierte Auswertung u. a. Können mögliche Vorgaben an Mindeststärken durch die Iststärken in den Dienstgruppen gehalten werden? Welche Maßnahmen sind hierzu nötig und welche Zusatzaufgaben erhöhten ggfs. die Mindeststärken? Welche Lösungsansätze werden gesehen?

## Die GdP gratuliert herzlich

zur Beförderung zum/zur:

**Ersten Polizeihauptkommissar**

Tuttlingen: Thomas Knoerr.

Villingen-Schwenningen:

Armin Irion.

**Kriminalhauptkommissar A 11**

Rottweil: Thomas Geider.

**Polizeioberkommissar**

Ostalbkreis: Georg Seidenfuß.

Villingen-Schwenningen: Jörg Hall.

PP Einsatz: Ralf Kirchner.

**Polizeihauptmeister mit Zulage**

Esslingen: Andreas Arndt.

Villingen-Schwenningen:

Thomas Senn.

**Polizeihauptmeister**

Rems-Murr-Kreis: Daniel Banas.

Villingen-Schwenningen:

Frank Strohm.

**Polizeiobermeister/-in**

Ostalbkreis: Silke Thudium.

Rems-Murr-Kreis: Alina Reinold.

Tuttlingen: Florian Irion.

**Es traten in den Ruhestand:**

Göppingen-Bepo: Erwin Haag.

Heidelberg: Karl-Heinz Mayer.

Heilbronn: Franz Bender.

Konstanz: Hans Peter Rettenmaier.

Main-Tauber-Kreis: Herbert Lotter.

PTLS: Friedrich Mack.

Pforzheim: Roland Fränkle.

Rastatt/Baden-Baden:

Norbert Schreiner,

Thomas Hafenrichter.

Reutlingen: Hans-Peter Scholze.

Stuttgart PP: Harald Ströhmfeld.

Waldshut-Tiengen: Bernhard

Messerschmid.

Zollernalbkreis:

Karl-Otto Gerstenecker.

Wir wünschen unseren Kollegen im

Ruhestand alles Gute.

**Zusammengestellt  
v. A. Burckhardt**

ten werden? Welche Maßnahmen sind hierzu nötig und welche Zusatzaufgaben erhöhten ggfs. die Mindeststärken? Welche Lösungsansätze werden gesehen?

Selbstverständlich könnt Ihr auch Fragen anderer Art formulieren. Für die aktive Mitarbeit an dem gemeinsamen Ziel einer motivierten Polizei in Baden-Württemberg möchten wir uns bedanken.

wki



## AUSRÜSTUNG

## Die GdP fordert die Einführung von sog. „Body-Cams“



Polizisten in Baden-Württemberg sollen künftig immer eine kleine Kamera auf der Schulter tragen.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) fordert, dass Polizisten mit „Body-Cams“ auf Streife gehen dürfen, aber auch für geschlossene Einheiten, um Attacken vorzubeugen.

Nach dem Vorbild amerikanischer Polizisten sollten bald auch Polizistinnen und Polizisten in Baden-Württemberg Minivideokameras bei ihren Einsätzen auf der Schulter tragen, um gefährliche Situationen dokumentieren zu können. In Hessen hat sich, so Landesvorsitzender Rüdiger Seidenspinner, ein Testlauf positiv ausgewirkt.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) setzt sich für ein solches Projekt ein. „Die Kameras sind sinnvoll. Sie sollen natürlich nur punktuell in Brennpunktvierteln und bei komplizierten Einsatzlagen eingesetzt werden“, sagte Rüdiger Seidenspinner. Bislang rüstet nur Hessen seine Polizisten mit den sogenannten „Body-Cams“ aus. Dabei ist eine kleine Videokamera auf der Schulter der Uniformweste angebracht. Nach einem erfolgreichen Start in Wiesbaden und Offenbach wurde die Aktion bereits auf weitere Großstädte wie z. B. Frankfurt ausgedehnt. Die Anfeindungen und Übergriffe gegen Polizisten seien merklich zurückgegangen, hieß es aus dem hessischen Innenministerium. Bayern und Bremen erwägen deswegen ebenfalls den Einsatz der mobilen Überwachungsgeräte bei ihren Beamten. Sogar die Londoner Polizei will mit den Videokameras demnächst auf Streife gehen.

Für den Landeschef der GdP in Baden-Württemberg wäre dies ein geeignetes Mittel, um gegen Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten ernsthaft vorzugehen.

**RSeid**

## JUNGE GRUPPE VORBEREITUNGSSEMINAR

## „Griaßts eich ond Servus miteinander“



Dreiundzwanzig schneidige Burschen und fescche Mädels in zünftigen Trachten trafen sich vom 15. 4. bis zum 17. 4. 2014, um eine riesige Sause vorzubereiten. Zunächst galt es jedoch für alle, unbefestigte Pfade und schier unüberwindbare Klettersteige zu überwinden. Nach weiteren gefährlichen Kraxeleien erreichte man die wunderschön hoch gelegene Alpe der CVJM-Hütte in Nussdorf-Eberdingen.

Nach dem kräftezehrenden Aufstieg wurde die Bergsteigertruppe auf der Alpe von der gestrengen Hüttenwirtin Melanie Nehls und dem zünftigen Almöhis Andreas Gühring mit einer deftigen Brotzeit empfangen.

Mit den neu gewonnenen Kräften wurde die kommende 21. GdP Jugendfreizeit der GdP JUNGE GRUPPE vorbereitet. Die Freizeit findet heuer am größten schwäbischen Bergsee in der Zeit vom 1. 8. bis 9. 8. 2014 im Basiccamp in Markelfingen statt.

Viel frische und kalte Luft hat dafür gesorgt, dass die gesamte Gruppe für das kindgerechte Wochenprogramm eine Vielzahl an noch roh gefassten Ideenstämmen zusammenbringt. In einzelnen Seilschaften wurde an den Ideen gearbeitet und daran gefeilt. Es wurden daraus viele kreative Arbeitskreise, Programmpunkte und Aus-

flugsziele herausgeschnitzt und festgelegt.

Als Motto der diesjährigen Freizeit wurde das Thema „Hüttengaudi am Gnadensee“ auserkoren.

Beflügelt von der Höhenluft, schwingen sich die Burschen und Madels auf, am Bergsee die neuen Almen, Pensionen und Alpen mit Kindern im Alter zwischen 7 und 14 Jahren zu füllen um mit ihnen zusammen eine unvergessliche Woche zu erleben.

Betten für eine Woche Vollzeitspaß sind in den einzelnen Pensionen und Almen noch frei. Also am besten gleich beim Fremdenverkehrsamt Markelfingen buchen!

**Pfiats eich.**

## TERMINE

## KG Heilbronn

Der nächste Seniorenstammtisch findet am Montag, dem 21. Juli 2014, ab 14.30 Uhr im Biergarten der Gaststätte „Jägerhaus“ Heilbronn, Jägerhaus 1, Tel.: 0 71 31/17 60 75, statt.

**EW**



## Stimmt unser Gefüge noch?

Bisher waren die Leiter eines Polizeireviers für ihre Leute verantwortlich, gerade und besonders was die Karriereentwicklung unserer Kolleginnen und Kollegen bei den Polizeirevieren betrifft; wie schon ein GdP-Kreisgruppenvorsitzender und Vorsitzender eines großen Personalrates feststellte: „Der Revierführer ist der Königsmacher.“

Die GdP möchte schon immer, dass die Beurteiler möglichst nahe an den zu beurteilenden Kolleginnen und Kollegen sind, weil nur sie ihre Arbeit beurteilen können. Nach der Polizeireform, in der sog. neuen Welt, sind die Leiter der Polizeirevier zwar immer noch nahe an den Kolleginnen und Kollegen in ihren Revieren, werden aber bei der Durchführung der Beurteilungen vom Vorbeurteiler zum Beurteilungsberater abgestuft, was nach unserer Auffassung völlig falsch ist. Jetzt werden die Kolleginnen und Kollegen aus einer Ebene beurteilt, die einzelne Kolleginnen und Kollegen nicht mehr kennt, geschweige denn beurteilen kann, wie sie arbeiten.

Wenn dann die Vorstellungen eines Revierleiters nicht in die mathematische Vergleichbarkeit im jetzt größeren Bereich Direktion Revier passen, fallen die Vorstellungen diesen Berechnungen zum Opfer. Das muss nicht so sein, kam aber in den letzten Jahren schon bei den Beurteilungsvorschlägen der Dienstgruppenleiter vor.

Mit der neuen Ebene Revierdirektion sollte landesweit eine einheitliche Linie erreicht werden und klarer strukturiert werden. Was nicht passieren sollte und darf, ist, dass zukünftig die Leiter der Polizeireviere zwar für ihre Städte, Gemeinden oder Ortsteile die Verantwortung tragen, aber in andere Entscheidungsprozesse nicht mehr eingebunden werden. Anstatt Hierarchie- und Führungsebenen gegeneinander abzuschotten, sollte eingebunden und die Verantwortung delegiert werden. Wer Leiter von Polizeirevieren, die für 100 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich sein sollen, andererseits so „entmündigt“, sorgt dafür, dass es mehr und mehr Geheimzirkel gibt und das Amt des Leiters eines Polizeireviers in Zukunft nicht mehr unbedingt erstrebenswert ist.

**RSeid**

Im Herbst vergangenen Jahres bekamen der DGB und die Einzelgewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB eine Einladung zu einem politischen Gespräch mit der Landtagsfraktion der SPD zum Thema „Zukunftsfähiger öffentlicher Dienst“.

Das Gespräch hatte fünf Schwerpunkte:

- Personalgewinnung
- Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Wechsel vom öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft und umgekehrt
- Gesundheitsförderung.

Nun wurden die Gespräche über die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes wieder aufgenommen. Doch bezogen auf unseren Bereich waren sie nicht ganz befriedigend.

Nicht weil diese Diskussionen nicht wichtig sind, sondern weil es doch einige Ungereimtheiten zwischen der Auffassung der Politik und unseren Lösungsvorschlägen gibt.

- Wer sich über die Zukunft des öffentlichen Dienstes Gedanken macht, darf nicht gleichzeitig die Eingangsgehälter junger Kolleginnen und Kollegen kürzen.
- Wer mit 41 Wochenstunden in die Zukunft geht, wird auf dem Arbeitsmarkt nicht besonders attraktiv erscheinen, zumal, weil bei uns der größte Teil dieser 41 Stunden am Wochenende und in der Nacht geleistet wird – zu einem Bruchteil dessen, was zum Beispiel in anderen Bereichen für solche Dienste bezahlt wird.
- Wir benötigen mehr Einstellungen als die bisher beschlossenen 800 bzw. einmalig sogar 1200, denn von 800 Neueinstellungen bleiben weniger als 650 übrig, was bedeutet, dass wir aus der Talsohle nicht wirklich herauskommen, und in der Zukunft nimmt die Belastung deutlich zu.
- Wer mit einem mittleren Dienst bei der Polizei in die Zukunft gehen will, wird zweiter Sieger bleiben, so bieten die Verantwortlichen jungen Menschen keine Perspektiven.
- Richtig wäre, junge Menschen mit Fachhochschulreife oder Abitur so-

## Gespräch mit der verantwortlichen Politik

fort in den gehobenen Dienst einzustellen und nicht erst in den mittleren Dienst, denn dies ist keine sichere Aufstiegsmöglichkeit, sondern eher ein Abstellgleis.

- Außerdem wäre es sinnvoll, endlich ein Programm zu erarbeiten, mit dem es uns gelingt, junge Real-schüler/-innen in die Polizei zu bekommen und zwar in eine Polizei, die nur noch Polizistinnen und Polizisten im gehobenen und höheren Dienst hat.

**Wir, die Gewerkschaft der Polizei (GdP), wissen, dass einige Führungskräfte nach wie vor gegen die Einführung einer zweigeteilten Laufbahn sind, alles andere ist aber nicht zielführend für eine zukunftsorientierte Polizei als Teil des öffentlichen Dienstes.**

Wer im Tarifbereich Stellen im Haushalt die Entgeltgruppen 5 und 6 vorsieht, obwohl bekannt ist, dass diese Kolleginnen und Kollegen in der Wirklichkeit höherwertige Tätigkeiten leisten, der wird in der Zukunft auch hier erhebliche Nachwuchsprobleme haben. Nur mit einem eigenständigen Berufsbild der Polizeifachangestellten in einer deutlich besseren Entgeltgruppe hat die Polizei Chancen, auf dem Arbeitsmarkt geeigneten Nachwuchs zu bekommen.

Wenn wir dann noch feststellen müssen, dass Teile der Landesregierung in Sachen Mitbestimmung nicht unbedingt zukunftsfähige Vorstellungen haben und es Politiker der Regierungskoalition gibt, die es nicht lassen können, das hohe Lied der doch so hohen Pensionen der Beamten zu singen, nur um damit Stimmung zu machen, können wir schwer vermitteln, dass es mit einem zukunftsfähigen öffentlichen Dienst ernst gemeint ist,

Es bestehen also deutliche Differenzen zwischen den Gedanken über einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst und dem Handeln der Politik.

**Wer einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst möchte, muss**

- Perspektiven geben durch die zweigeteilte Laufbahn und das Berufsbild der Polizeifachangestellten
- Gerechte Löhne und Gehälter bezahlen



ARBEITSPLATZ HEUTE

# Ein fast „perfekter“ Streifenwagen

Lange hat es gedauert, aber nun haben wir einen fast perfekten Streifenwagen für unsere Arbeit auf der Autobahn. Dank der Unterstützung der Firma Nissen, welche uns die neuste LED-Führungslichtanlage in Form von sechs LED-Nissen-Leuchten zur Verfügung gestellt hat. Damit steht unser Streifenwagen nun „aufgeräumt und funktionell“ da. Denn nur so kommt man auch schnell an das benötigte Material.

### Aber was bietet uns die neue Technik?

Die neue LED-Technik bietet in vieler Hinsicht Vorteile, zum einen ist sie deutlich sparsamer als die alten Blitz-leuchten. Sie kommt gerade mal mit einer Batterie aus (die alten brauchen vier Stück). Zudem ist die Betriebsdauer mit rund 90 Stunden sehr hoch. Und wenn man gar auf eine Akkuversion mit integrierter Ladetechnik setzt, die am Bordnetz geladen werden kann, erreicht man sogar noch deutlich längere Betriebszeiten. Zudem verfügt das neue System über eine Führungslichtfunktion, d. h. Serienblitzfunktion, welches sich ideal zur Absicherung und Verkehrsleitung eignet.

Zusätzlich wurde das Fahrzeug mit fünf neuen Faltleitkegeln bestückt. Die neuen Faltleitkegel haben eine gute Standfestigkeit und sind platzsparend verstaut. Zusätzlich bieten sie

eine Leucht- und Blinkfunktion, hierdurch werden sie durch Verkehrsteilnehmer besser und schneller wahrgenommen. Dies erhöht die Sicherheit unserer Kolleginnen und Kollegen im täglichen Dienst auf der Straße.

### Was wird an Raum gewonnen?



Bild von unserem VW Passat zuvor



Bild von unserem VW Passat danach

Durch das neue System steigt der Raumgewinn im Kofferraum um rund 50%, sodass zum einen das bislang unsicher auf dem Rücksitz liegende Material bzw. die Einsatzkoffer nun sicher im Kofferraum untergebracht werden können. Zudem können auch weitere Einsatzmittel noch sicher verstaut werden.

### Wie sind die Eindrücke der Kollegen?

Das gesamte System kam sehr gut bei unseren Kolleginnen und Kollegen an und steigerte das Sicherheitsgefühl, welches durch den nicht gerade „sicheren Arbeitsplatz Streifenwagen“, vornehmlich den VW Passat, teilweise fehlte.

Viele der Kolleginnen und Kollegen wünschen sich solch einen „auf-

geräumten“ Arbeitsplatz, der einen Schnellzugriff auf das gesamte Material gewährleistet.

### Was kostet das System?



Neue Faltleitkegel mit LED-Beleuchtung

Alle Komponenten sind einzeln zu bekommen und können je nach Fahrzeugtyp angefertigt werden.

Ein Regalsystem schlägt mit knappen 500 Euro zu Buche, ein Faltleitkegel liegt bei ca. 30 bis 40 Euro (je nach Größe) und die LED-Nissen-Leuchten sind pro Stück ab ca. 250 Euro zu haben. Auch wenn hier die Dienststellen etwas Geld in die Hand nehmen



Hier als Beispiel verschiedene Regalsysteme

Alle Fotos: Dirk Weiß

müssen, sollte hier nicht gespart werden.

Ich finde, in Sachen Sicherheit wurde in den letzten Jahren bei der Polizei immer mehr gespart und jede verletzte Kollegin oder jeder verletzter Kollege ist einer zu viel ...

Dirk Weis

Fortsetzung von Seite 6

- **Tarifiergebnisse inhalts- und zeitgleich übernehmen**
- **Zulagen für besondere Dienste wie DUZ und LOD auf mindestens 5 Euro anheben**
- **Mehr Personal im Vollzugsdienst, im Tarifbereich und bei der Verwaltung einstellen und die**
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirklich umsetzen.**

Wir wissen, dass unsere Forderungen Geld kosten, vertreten aber die Meinung, dass sich das reiche Land Baden-Württemberg dies nicht nur leisten muss, sondern auch leisten kann.

Für die Diskussion, wie unsere Forderungen verwirklicht werden können, stehen wir zur Verfügung. Geht nicht, gilt nicht. Zukunft gestaltet man nicht im Rückwärtsgang. **RSeid**





## Sizilien

**GdP-Seniorenreise vom 14. Oktober – 21. Oktober 2014**  
eine Rundreise auf der größten Mittelmeerinsel

Preis: € 1185,-  
EZ-Zuschlag: € 190,-

Hotel: Capo dei Greci Hotel Resort & Spa  
Sant'Alessio Siculo ★★★★★

**7 Nächte Halbpension**

### Programm:

Wir starten jeden Tag von unserem Hotel aus mit einem modernen Reisebus, so dass Sie nicht umziehen müssen. Wir haben immer einen deutschsprachigen Reiseleiter/In vor Ort, der unsere Ausflüge begleitet.

### Leistungen:

- Flüge mit AIR Berlin von und bis Frankfurt oder Stuttgart nach Catania
- Alle Transfers im Zielgebiet
- 7 Nächte Halbpension mit erweitertem Frühstück
- Begrüßungscocktail / Abschiedsessen
- Weinprobe mit kleinem Imbiss am Fuße des Ätna
- 5 ganztägige Ausflüge im modernen Reisebus mit örtlicher deutschsprachiger Führung
- 1 halbtägiger Ausflug im modernen Reisebus mit örtlicher deutschsprachiger Führung
- Kleine Bootsfahrt in Ortiga
- Reisebegleitung von PSW-Reisen GbR von und bis Deutschland

### Reiseverlauf:

Alle Ausflüge und Besichtigungen werden von einem örtlichen deutschsprachigen Reiseleiter/In begleitet!!

- 14.10.14: Abflug aus Frankfurt und Stuttgart nach Catania, Transfer vom Flughafen Catania bis zum Hotel und Halbtagsbesichtigung von Catania.
- 15.10.14: Ausflug zum Ätna und Besichtigung von Taormina. Eispause in Taormina.
- 16.10.14: Ausflug nach Agrigento und Führung durch die antiken Stätten.
- 17.10.14: Ausflug zum Festland „Reggio Calabria“, Fährpassage Messina – Villa San Giovanni
- 18.10.14: Tag zur freien Verfügung. Genießen Sie einen Tag im Hotel am Swimmingpool oder am Meer.
- 19.10.14: Ausflug nach Syrakus, Halbtagesführung, anschließend kleine Bootsfahrt in Ortiga. Weinprobe mit kleinem Imbiss am Fuße des Ätna
- 20.10.14: Unbekanntes Sizilien, Ausflug nach Forza d'Agro und Savoca.
- 21.10.14: Nach dem Frühstück Transfer zum Flughafen und Heimreise.

### Mindestteilnehmerzahl 20 Personen.

Bitte rufen Sie uns an! Bei Interesse senden wir Ihnen die genaue Beschreibung der Ausflüge, den Ablauf der Reise und die Hotelbeschreibung zu.





**PSW-Reisen**  
DIE WELT EROBERN



**Thomas Cook**  
Reisebüro

Bei uns können Sie sich noch große Sprünge leisten!

Maybachstr. 2  
71735 Eberdingen-Hochdorf  
Tel.: 07042 / 8792 25

www.psw-reisen.de  
karin.burger@psw-gbr.de

